

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดนราธิวาส

นโยบายหรือ แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.นโยบายด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-เพื่อเลื่อนเงินเดือน -เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตำแหน่ง -เพื่อให้ออกจากราชการ -เพื่อการให้รางวัลประจำปี (โบนัส)	กำหนดโครงการ/งาน/ กิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่จริง ของผู้ได้บังคับบัญชา(ผู้รับ การประเมิน) ในแต่ละรอบ การประเมิน	-การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล รอบที่ ๑ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ (๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๑ มี.ค.๒๕๖๕) ระดับการประเมิน ของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ คน ดีเด่น ๘ คน ดีมาก ๑๐ คน ดี ๒ คน รอบที่ ๒ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ (๑ เม.ย.๖๕- ๓๐ ก.ย.๖๕) ของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ คน ดีเด่น ๑๘ คน ดีมาก ๒ คน ดี ๒ คน พอใจ ๑ คน	-พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ บรรจุใหม่ จำนวน ๒ คน ยังขาดความเข้าใจ สมรรถนะประจำสาย งาน	-จัดส่งพนักงานส่วน ท้องถิ่นบรรจุใหม่เข้ารับ การฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่
๒.นโยบายด้าน อัตรากำลังและการ บริหารอัตรากำลัง	เพื่อวางแผนอัตรากำลังคน และการบริหารอัตราก ำลังคนให้เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของ องค์กร	อัตรากำลังที่สอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการและภาพรวม ในองค์กร	ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการ ปรับบทบาทและภารกิจขององค์กร	-การปรับปรุงแผน อัตรากำลังทุกตำแหน่ง ต้องมีการค่าใช้จ่าย บุคคล มาตรา ๓๕ ไม่ เกินร้อยละ ๔๐	-ควรกำหนดให้แยกภาระ ค่าใช้จ่ายของพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงาน จ้าง อย่างชัดเจน

นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง	-มีแผนพัฒนาบุคลากร -มีการถ่ายทอดความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	-จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายอาชีพ ตามสมรรถนะ -พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่ง อย่างต่อเนื่อง	-ผู้บริหารยังขาดความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กร	-ควรส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้มีการพัฒนาทักษะและมีความรู้ในสายงานที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น และให้ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายได้อย่างถูกต้อง
๔.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่งานของตนเองมากขึ้น	-ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ที่เพิ่มขึ้นสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ	-รายงานผลการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล	-งบประมาณการฝึกอบรมมีจำกัด	-บุคลากรทุกสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ได้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตร ร้อยละ ๘๐ -ควรส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้เข้ารับการอบรมเป็นประจำ

ประเด็นนโยบาย/ แผนการ ดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕.นโยบายด้านการ บรรจุและการ แต่งตั้ง	-เพื่อสรรหาข้าราชการและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือรับ โอนย้าย -เพื่อดำเนินการสรรหา ข้าราชการตามแผนอัตรากำลัง ที่ว่าง	-การสรรหาพนักงาน จ้างต้องมีคะแนนการ ประเมินสมรรถนะไม่ ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ -การสรรหาข้าราชการ โดยการรับโอนหรือ ขอให้กสท.ดำเนินการ สอบแข่งขัน	-ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา -การรับโอน จำนวน ๑ อัตรา -การบรรจุใหม่ จำนวน ๒ อัตรา	-การออกคำสั่งบรรจุ แต่งตั้ง/รับโอนจะมีผล ต้องรอ มติ ก.อบต. จังหวัด -หนังสือมติ ก.อบต. จังหวัดออกช้า	-มติ ก.อบต.จังหวัด ควร แจ้งหนังสือผ่านเว็บไซต์ ทันทีหลังการประชุม เสร็จสิ้น
๖.นโยบายด้านการ สรรหาคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตาม ภารกิจ	-เพื่อการยกย่อง เชิดชูเกียรติ พนักงานส่วนตำบล ครู และ พนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ศาลาใหม่ ผู้มี คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติราชการและการให้บริการ ประชาชนดีเด่น -เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติราชการ	-คัดเลือกพนักงานส่วน ตำบล ครูและพนักงาน จ้าง ขององค์การ บริหารส่วนตำบลศาลา ใหม่ จำนวน ๒ ราย	-เข้ารับประกาศนียบัตรยกย่องและเชิดชู เกียรติ	-	-คัดเลือกพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง ผู้มีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการดีเด่น ปีละ ๒ ครั้ง

นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	-เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรมของข้าราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๐				
๗.นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-เพื่อปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตให้กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร -เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมเรื่องซื่อสัตย์ สุจริต ต่อหน้าที่ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร -เพื่อพัฒนาระบบกลไกรูปแบบการตรวจสอบที่โปร่งใสมีประสิทธิภาพมากขึ้น	บุคลากรยึดมั่นในจริยธรรมและรักษาวินัยขององค์กร	-ทบทวนการจัดทำแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต/แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมและจริยธรรม -จัดทำประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตในภาคส่วนต่างๆ -จัดกิจกรรมปฏิญาณตนต่อต้านการทุจริต -กิจกรรมการทำงานแบบโปร่งใสกับความสุจริตในการพัฒนาบุคลากร -กิจกรรมระดมความคิดสร้างความสุจริตและต่อต้านการทุจริต	-ขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและวินัย ข้าราชการและประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณข้าราชการ	-ควรส่งเสริมพนักงานทุกคนได้รับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมเป็นประจำทุกปี

นโยบายหรือ แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๘.นโยบายด้านการ รักษาวินัยบุคลากร ในหน่วยงาน	-เพื่อเป็น การส่งเสริมให้ บุคลากรมีวินัยในการทำงาน	-บุคลากรยึดมั่นในการ รักษาวินัยขององค์กร	-จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัย คุณธรรมและจริยธรรม	-กลไกในการขับเคลื่อน งานด้านจริยธรรมยังขาด ความรู้ ความเข้าใจและ ไม่เล็งเห็นความสำคัญ	-ควรส่งเสริมให้พนักงาน ทุกคนได้รับการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรมปี ละ ๒ ครั้ง
๙.นโยบายด้าน พัฒนาคุณภาพ ชีวิต	-เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ให้แก่บุคลากรในองค์กรด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัย การมีส่วน ร่วมใน การทำงาน ของ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง	-ผลตรวจสุขภาพประจำปี ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	-ดำเนินการประสานงานกับโรงพยาบาล ในจังหวัด เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเข้ารับ การตรวจสุขภาพประจำปี	-มีเจ้าหน้าที่บางท่านไม่ สะดวกใน การ เติ น ทางเข้ารับการตรวจ สุขภาพที่โรงพยาบาลใน จังหวัด	-ควรมีการจัดรถบริการ รับ-ส่งเจ้าหน้าที่